



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1. Sejarah Perusahaan

PT. Altrak 1978 adalah perusahaan yang bergerak di bidang alat berat sebagai agen tunggal dan distributor di Indonesia. PT. Altrak 1978 beroperasi dibawah perusahaan induknya, yaitu Central Cipta Murdaya, perusahaan yang memiliki 60 jenis unit bisnis dengan total karyawan mencapai 35.000. Didirikan pada Juni 1978, PT. Altrak 1978 telah menangani berbagai macam permintaan produk – produk kelas dunia, yang berhubungan langsung dengan kegiatan pemerintah seperti peningkatan infrastruktur, pertambangan, industri pangan, dan sektor non-migas.

3.1.2. Filosofi Bisnis PT. Altrak 1978

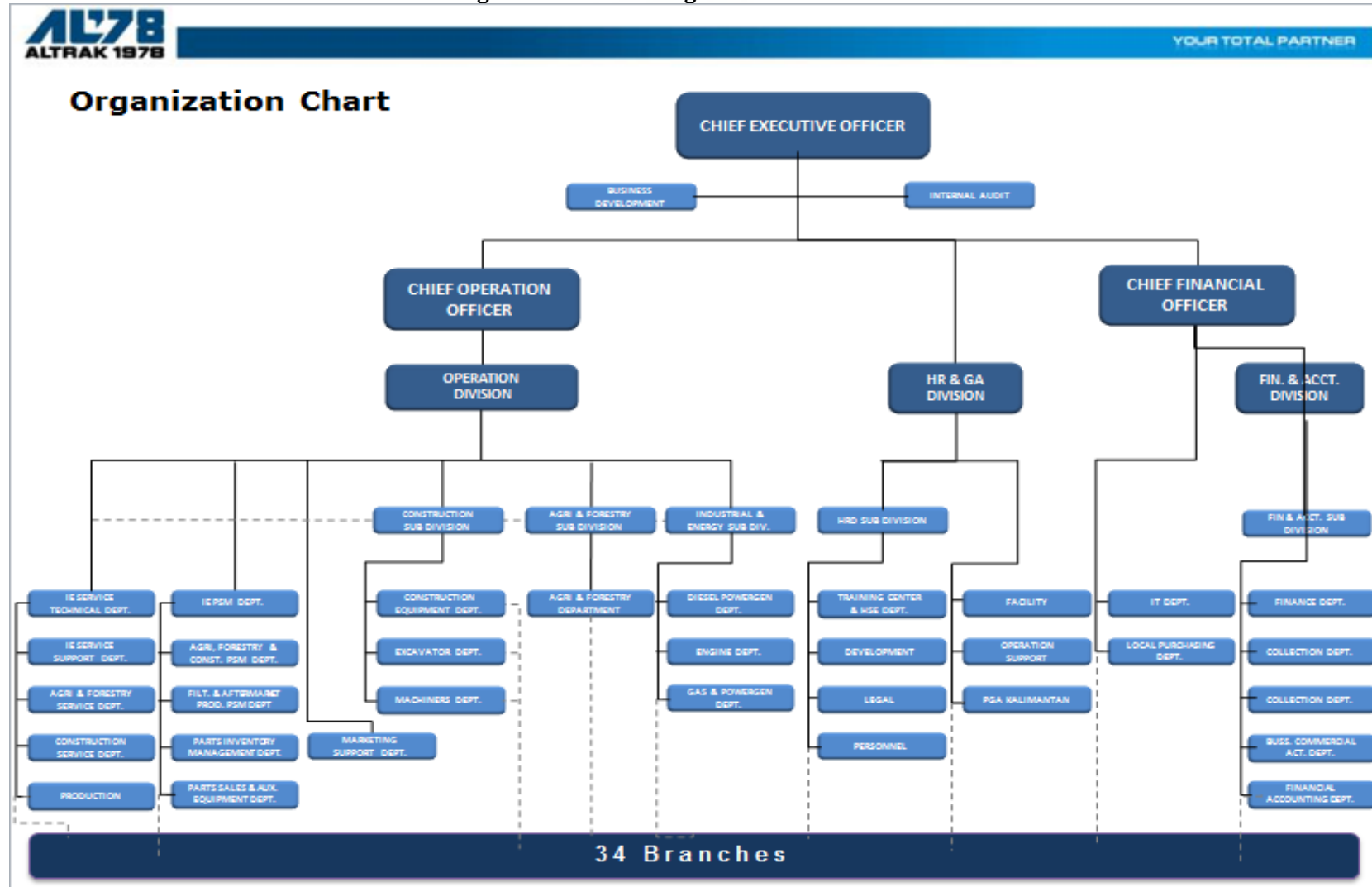
PT. Altrak 1978 memiliki filosofi *To Continue Our Journey to Thrive for Sustainable Growth Through Fulfillment of Our Commitment* – “*Your Total Partner*”, yang memiliki makna bahwa perusahaan berdedikasi untuk membangun relasi jangka panjang sebagai partner yang proaktif baik kepada *customer* maupun *principal*, selalu meningkatkan kemampuan karyawan perusahaan dan kegiatan operasional demi menciptakan hubungan yang bermanfaat satu sama lain. Salah satu langkah yang dilakukan untuk mewujudkan filosofi ini adalah dengan memiliki *training center*. Dengan

adanya *training center*, perusahaan memiliki sistem yang berguna untuk terus meningkatkan kemampuan karyawan (Sumber: *Company Profile* PT. Altrak 1978).



3.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Bagan 3.1 Struktur Organisasi PT. Altrak 1978



Sumber: Data Internal Perusahaan

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada karyawan teknisi yang telah mengikuti *Training Cummins Engine Qualification* dari September 2014 hingga Mei 2015 di *Training Center Head Office* PT. Altrak 1978 yang beralamat di Jl. RSC Veteran 4 Bintaro, Pesanggrahan, Jakarta Selatan.

3.3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dengan tujuan menjelaskan karakteristik suatu kejadian (Sekaran dan Bougie, 2013:97). Sedangkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka – angka dan analisis statistik (Sugiyono, 2011:11).

3.4. Ruang Lingkup Penelitian

3.4.1. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah keseluruhan orang yang menjadi perhatian untuk diteliti (Sekaran dan Bougie, 2013:240). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan teknisi PT. Altrak 1978 yang telah mengikuti *Training Cummins Engine Qualification* dari September 2014 hingga Mei 2015 sebanyak 28 batch. Dari populasi, diambil sampel untuk diteliti. Sampel adalah sebagian dari populasi (Sekaran dan Bougie, 2013:240). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan teknisi PT. Altrak 1978 yang telah mengikuti *Training*

Cummins Engine Qualification dari September 2014 hingga Mei 2015 sebanyak 51 orang.

3.4.2. Periode

Periode pengisian kuesioner dilakukan selama 2 minggu (8 Mei 2015 – 22 Mei 2015). Responden yang mengisi kuesioner penelitian ini sebanyak 51 orang. Kriteria utama responden yang mengisi kuesioner ini adalah karyawan teknisi yang telah mengikuti *Training Cummins Engine Qualification* di PT. Altrak 1978 dari September 2014 hingga Mei 2015. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang dibuat untuk mengukur seberapa besar responden setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang dibuat dengan berdasarkan pada lima poin penilaian (Sekaran dan Bougie, 2013:220). Responden diharapkan untuk mengisi kolom penilaian sesuai dengan pendapat individu tiap responden. Setiap kolom penilaian memiliki skor yang berbeda – beda, berikut adalah penjelasan skor tiap kolom:

Skor untuk mengukur pengaruh *Perceived Trainer Performance*, *Perceived Usefulness of Training*, dan *Perceived Efficiency of Training* terhadap *Training Satisfaction* untuk *Cummins Engine Qualification Training* adalah:

1 : Sangat Tidak Setuju	: 1 poin
2 : Tidak Setuju	: 2 poin
3 : Cukup	: 3 poin

4 : Setuju : 4 poin

5 : Sangat Setuju : 5 poin

3.5. Operasionalisasi Variabel

Terdapat tiga variabel independen dan satu variabel dependen dalam penelitian ini. Ketiga variabel independen tersebut adalah *Perceived Trainer Performance* (X_1), *Perceived Usefulness of Training* (X_2), dan *Perceived Efficiency of Training* (X_3). Sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah *Training Satisfaction* (Y).

3.5.1. Variabel Independen (X)

1. *Perceived Trainer Performance* (X_1)

Menurut Kirkpatrick (1967) dalam Giangreco (2009), *Perceived Trainer Performance* adalah tanggapan para *trainee* terhadap kinerja *trainer* yang meliputi konten dan proses. Hal yang termasuk dalam konten adalah penguasaan topik *training*, sedangkan yang termasuk dalam proses adalah gaya dan metodologi pengajaran. *Trainer* adalah orang yang memiliki peran penting dalam mengatur berjalannya suatu kegiatan *training*. *Trainer* yang baik diharapkan mampu untuk meningkatkan motivasi belajar para *trainee* sehingga materi pelatihan bisa tersampaikan dengan baik.

2. *Perceived Usefulness of Training* (X_2)

Menurut Webster dan Martocchio (1995) dalam Giangreco (2009), *Perceived Usefulness of Training* adalah tanggapan para *trainee* terhadap seberapa penting *training* akan berguna, dengan meliputi dua hal. Hal yang pertama adalah sejauh mana *training* akan memberikan kemampuan dan pengetahuan yang akan berguna bagi pekerjaan para *trainee* saat ini, dan hal yang kedua adalah sejauh mana *training* akan bermanfaat bagi karir jangka panjang para *trainee*, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Jika *trainee* menganggap bahwa suatu *training* memiliki manfaat yang besar bagi pekerjaannya, maka kemungkinan *trainee* untuk lebih serius dalam mengikuti *training* akan lebih tinggi.

3. *Perceived Efficiency of Training* (X_3)

Menurut Lee dan Pershing (2002) dalam Giangreco (2009), *Perceived Efficiency of Training* adalah tanggapan para *trainee* mengenai berbagai efisiensi atau aspek lingkungan fisik dan proses berjalannya kegiatan *training*, seperti jarak lokasi *training*, kenyamanan ruangan (penerangan, suhu, dan ukuran), alat bantu *training* (papan tulis, komputer, proyektor, *flip chart*), dan ketersediaan materi *training*. Efisiensi yang baik akan meningkatkan kualitas *training* sehingga lebih mudah untuk melaksanakan tujuan *training*.

3.5.2. Variabel Dependen (Y)

1. *Training Satisfaction* (Y)

Menurut Spector (1997), Landy (1985) dan Patrick (2000) dalam Giangreco (2009), *training satisfaction* adalah perasaan yang dimiliki para *trainee* terhadap *training* yang telah mereka terima. Perasaan ini meliputi suka atau tidak sukanya *trainee* terhadap serangkaian aktivitas yang dibuat untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan perilaku *trainee* sehingga bisa bekerja dengan lebih efektif.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

3.6.1. Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Menurut Sekaran dan Bougie (2010:180), terdapat dua tipe data yang digunakan dalam penelitian yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan oleh peneliti sebagai “tangan pertama”. Data yang didapatkan adalah data yang terdiri dari berbagai variabel yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Beberapa cara untuk mendapat data primer adalah dengan melakukan *in-depth interview*, dan membagikan kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan oleh pihak lain selain peneliti. Data sekunder bisa bersifat internal maupun eksternal terhadap suatu organisasi. Peneliti hanya mengakses data yang telah didapat dari sumber – sumber yang telah dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan.

Menurut Sekaran dan Bougie (2013:147), salah satu teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan yang telah dibuat yang akan digunakan oleh responden untuk menuliskan jawaban mereka. Kuesioner adalah cara yang cepat dan efisien untuk mendapatkan data dibandingkan teknik pengumpulan data lain.

3.6.2. Prosedur Pengumpulan Data

Responden yang akan diteliti adalah para karyawan teknisi PT. Altrak 1978 yang pernah mengikuti *Training Cummins Engine Qualification*. *Training* dari September 2014 hingga Mei 2015. Peneliti berdiskusi dengan manajer dan karyawan divisi *Training* untuk melakukan pembagian kuesioner. Kuesioner akan dibagikan kepada responden dengan dua cara. Cara pertama, peneliti langsung membagikan dan menjelaskan maksud dan tujuan pembagian kuesioner kepada sejumlah responden yang ada di *Head Office* PT. Altrak 1978. Setelah responden mengisi kuesioner sesuai persepsi mereka sendiri, peneliti mengumpulkan kembali kuesioner tersebut. Cara kedua, peneliti mendapat bantuan dari karyawan divisi *Training* untuk mendistribusikan kuesioner kepada responden yang berada di kantor cabang PT. Altrak 1978. Peneliti menitipkan sejumlah kuesioner beserta kata pengantar dan penjelasan mengenai maksud dan tujuan kuesioner, dan setelah diisi oleh responden dan dikirim kembali ke *Head Office*, peneliti mengumpulkan kuesioner tersebut. Seluruh kuesioner yang terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20.

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Instrumen

Uji Instrumen adalah uji yang digunakan untuk memastikan bahwa instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian bersifat akurat dalam mengukur konsep yang ingin diteliti. (Sekaran dan Bougie, 2013:225). Terdapat dua uji instrumen yang digunakan, yaitu uji reliabilitas, dan uji validitas. Berikut adalah penjelasannya:

a. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Ukuran statistik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha, dan variabel yang dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2012:48).

b. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner betul – betul dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ghozali, 2012:52). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan cara *Confirmatory Factor Analysis*. Dalam uji ini, ada beberapa ukuran statistik yang digunakan. Uji statistik untuk menentukan ada tidaknya korelasi antar variabel akan

menggunakan uji Bartlett of Sphericity, dan uji statistik untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor akan menggunakan uji Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy atau KMO MSA. Nilai signifikansi pada uji Bartlett of Sphericity yang dikehendaki adalah $< 0,05$ (Ghozali, 2012:398), dan nilai KMO MSA yang dikehendaki adalah $> 0,50$ (Ghozali, 2012:58). Selain itu, nilai pada analisis faktor yang dikehendaki adalah anti image correlations $> 0,50$ (Pramesti, 2014:175), dan nilai component matrix $> 0,50$ (Ghozali, 2012:399). Jika seluruh nilai terpenuhi, maka instrumen dianggap valid.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang digunakan untuk memastikan bahwa data yang telah didapat memenuhi syarat statistik dan dapat digunakan untuk uji regresi. Terdapat lima uji asumsi klasik yang dapat digunakan dalam penelitian, yaitu uji multikolonieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji linearitas (Ghozali, 2012). Pada penelitian kali ini, terdapat tiga uji yang digunakan, yaitu uji multikolonieritas, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas. Berikut adalah penjelasannya:

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki korelasi antar variabel independennya. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Nilai yang

dilihat dalam uji multikolonieritas adalah nilai pada tabel coefficient correlations, nilai tolerance dan VIF. Pada tabel coefficient correlations, seluruh nilai harus $> -0,95$ (Ghozali, 2012:98). Nilai tolerance harus $> 0,10$ dan nilai VIF harus < 10 (Ghozali, 2012:105 – 108), jika semua kondisi terpenuhi, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas menggunakan analisis pada histogram dan garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2012:161 – 163).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu ke residual lain tetap, maka terjadi homoskedastisitas, dan jika berbeda terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang memiliki homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis yang

digunakan untuk mengukur tingkat heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada atau tidaknya pola yang teratur, dan penyebaran titik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jika tidak terdapat pola yang teratur, dan titik menyebar diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2012:139).

3.7.3. Uji Model

3.7.3.1. Koefisien Determinasi

Uji model koefisien determinasi (R^2) adalah uji yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh suatu model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2012:97). Selain itu, uji model koefisien determinasi juga menggunakan standar error of estimate (SEE), semakin kecil nilai SEE, maka model regresi akan lebih akurat dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2012:100).

3.7.4. Uji Hipotesis

3.7.4.1. Uji Regresi

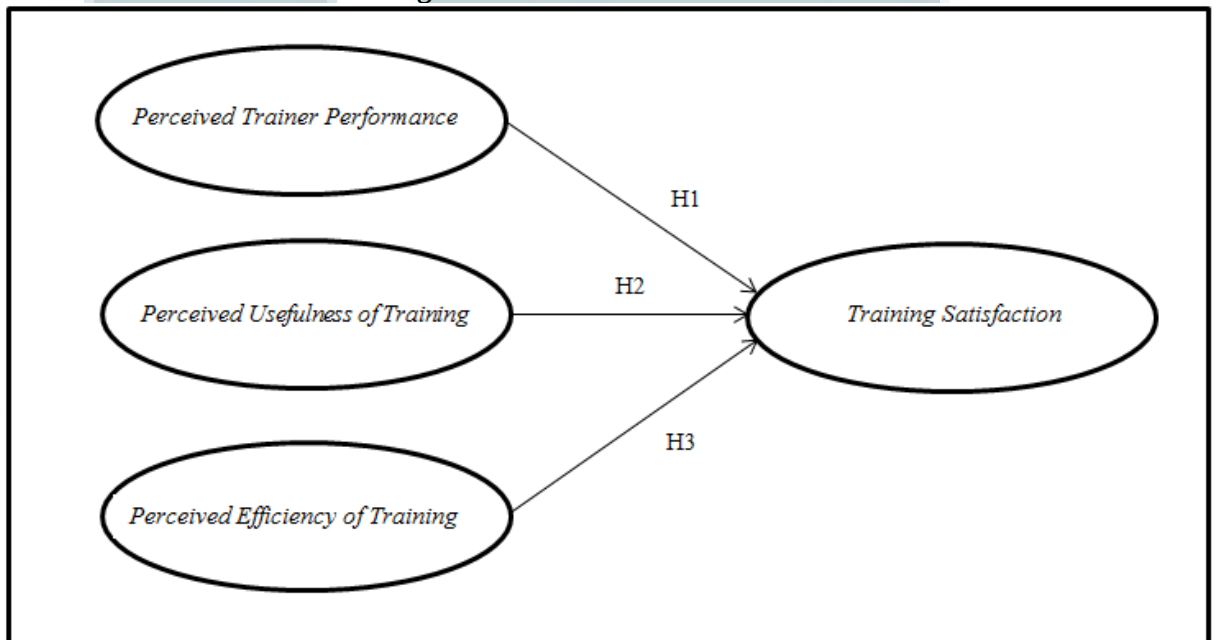
Uji regresi adalah uji yang digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independen secara

individual (Sugiyono, 2007:270). Pada penelitian ini, digunakan uji regresi berganda karena terdapat dua atau lebih variabel independen yang akan digunakan untuk memprediksi satu variabel dependen (Sugiyono, 2007:277).

Berikut adalah variabel – variabel yang digunakan:

- a. Variabel independen 1 (X_1), *Perceived Trainer Performance*
- b. Variabel independen 2 (X_2), *Perceived Usefulness of Training*
- c. Variabel independen 3 (X_3), *Perceived Efficiency of Training*
- d. Variabel dependen (Y), *Training Satisfaction*

Bagan 3.1 Model Penelitian



Sumber: Antonio Giangreco, Antonio Sebastiano, dan Riccardo Peccei, *“Trainee’ Reactions to Training: An Analysis of the Factors Affecting Overall Satisfaction with Training”*, The International Journal of Human Resource Management volume 20, no. 1, January 2009, 96 – 111.

Berdasarkan model penelitian diatas, model regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

Y = *Training Satisfaction*

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = *Perceived Trainer Performance*

X_2 = *Perceived Usefulness of Training*

X_3 = *Perceived Efficiency of Training*

3.7.4.2. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Menurut Ghozali (2012:98-99), uji t adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh sebuah variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang akan diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, yaitu:

- $H_0 : b_i = 0$, artinya suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
- $H_a : b_i \neq 0$, artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai statistik t (t_{hitung}) dengan nilai t pada tabel (t_{tabel}). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan probabilitas signifikansi dibawah 0,05 maka H_a diterima, yang berarti variabel independen merupakan

penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan probabilitas signifikansi diatas 0,05, maka terjadi sebaliknya, yaitu H_0 diterima, berarti variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.



3.8. Tabel Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator Variabel	Skala Pengukuran	Referensi
1	<i>Perceived Trainer Performance (X₁)</i>	Menurut Kirkpatrick (1967) dalam Giangreco (2009), <i>Perceived Trainer Performance</i> adalah tanggapan para <i>trainee</i> terhadap kinerja <i>trainer</i> yang meliputi konten dan proses. Hal yang termasuk dalam konten adalah penguasaan topik <i>training</i> , sedangkan yang termasuk dalam proses adalah gaya dan metodologi pengajaran.	1. Penyampaian Materi 2. Melibatkan Peserta 3. Pengaturan Waktu 4. Pengetahuan 5. Metode Pengajaran	Likert 1 - 5	Antonio Giangreco, Antonio Sebastiano, dan Riccardo Peccei, “ <i>Trainee’ Reactions to Training: An Analysis of the Factors Affecting Overall Satisfaction with Training</i> ”, The International Journal of Human Resource Management volume 20, no. 1, January 2009, 96 – 111
2	<i>Perceived Usefulness of Training (X₂)</i>	Menurut Webster dan Martocchio (1995) dalam Giangreco (2009), <i>Perceived Usefulness of Training</i> adalah tanggapan para <i>trainee</i> terhadap seberapa penting <i>training</i> akan berguna, dengan meliputi dua hal. Hal yang pertama adalah sejauh mana	1. Materi berguna bagi pekerjaan 2. Materi berguna bagi karir 3. Materi berguna bagi pembelajaran pribadi 4. Materi konsisten 5. Teori dan Praktek	Likert 1 - 5	Antonio Giangreco, Antonio Sebastiano, dan Riccardo Peccei, “ <i>Trainee’ Reactions to Training: An Analysis of the Factors Affecting</i>

		<i>training</i> akan memberikan kemampuan dan pengetahuan yang akan berguna bagi pekerjaan para <i>trainee</i> saat ini, dan hal yang kedua adalah sejauh mana <i>training</i> akan bermanfaat bagi karir jangka panjang para <i>trainee</i> , baik di dalam maupun di luar perusahaan.	Seimbang		<i>Overall Satisfaction with Training</i> ”, The International Journal of Human Resource Management volume 20, no. 1, January 2009, 96 – 111
3	<i>Perceived Efficiency of Training (X₃)</i>	Menurut Lee dan Pershing (2002) dalam Giangreco (2009), <i>Perceived Efficiency of Training</i> adalah tanggapan para <i>trainee</i> mengenai berbagai aspek lingkungan fisik dan proses berjalannya kegiatan <i>training</i> , seperti jarak lokasi <i>training</i> , kenyamanan ruangan (penerangan, suhu, dan ukuran), alat bantu <i>training</i> (papan tulis, komputer, proyektor, <i>flip chart</i>), dan ketersediaan materi <i>training</i> .	1. Materi Pembelajaran 2. Lokasi Training 3. Ruangan Training 4. Alat pendukung Training 5. Perencanaan waktu Training	Likert 1 - 5	Antonio Giangreco, Antonio Sebastiano, dan Riccardo Peccei, “ <i>Trainee</i> ’ <i>Reactions to Training: An Analysis of the Factors Affecting Overall Satisfaction with Training</i> ”, The International Journal of Human Resource Management volume 20, no. 1, January 2009, 96 – 111
4	<i>Training Satisfaction (Y)</i>	Menurut Spector (1997), Landy (1985) dan Patrick (2000) dalam Giangreco (2009), <i>training satisfaction</i> adalah perasaan yang dimiliki para <i>trainee</i> terhadap	1. Training sesuai dengan pekerjaan 2. Training memuaskan 3. <i>Trainee</i> mampu menerapkan hasil	Likert 1 - 5	Steven W. Schmidt, 2007. “ <i>The Relationship Between Satisfaction with</i>